

Sportkunde jaar 4

Beroepsprestatie

Mijn persoonlijke ontwikkeling in het afstuderen



Naam student: Jelmer van der Wal
Studentnummer: 388695
Opleiding: Sportkunde
Hanze hogeschool Groningen
Eerste beoordelaar: Tynke Toering
Tweede beoordelaar: Jan-Willem bruining

Voorwoord

Voor u ligt het verslag over mijn beroepsprestaties van het afgelopen jaar. Ik zal met dit verslag een inkijk geven in mijn werkzaamheden binnen mijn stage bij The Next Generation Sports in Valencia en zal ik laten zien hoe ik mij heb ontwikkeld als sportkundige in het vakgebied.

In het afgelopen jaar heb ik als mental coach en onderzoeker mogen aansluiten bij een voetbalacademie in Valencia. Deze voetbalacademie haalt spelers uit meer dan 8 landen naar Valencia toe om hen hier op te leiden tot voetbal professionals. Spelers kwamen onder andere uit landen als; Saudi-Arabië, Syrië, Guatemala, Mexico, Ivoorkust, etc. Gedurende dit jaar mocht ik spelers begeleiden op mentaal vlak en gesprekken met hen voeren over hun zorgen en onzekerheden.

Daarnaast verzorgde ik workshops om het team beter te laten communiceren met elkaar, ondanks cultuurverschillen of taalbarrières. Het geven van deze workshops was uitdagend, doordat ik zowel in Engels als in Spaans deze workshops moest geven. Dit zorgde voor een extra moeilijkheidsgraad om de inhoud van workshops goed over te brengen. In de volgende pagina's zal ik meer vertellen over de persoonlijke begeleiding van spelers, obstakels die ik tegenkwam in de stage en hoe ik hiervan heb geleerd.

Valencia, mei 2022

Jelmer van der Wal

Voorwoord	1
Indeling en werkwijze beroepsprestatie	3
Werkzaamheden binnen de beroepspraktijk	3
Hoofdstuk 1. Competentie: Onderzoeken en ontwikkelen	4
1.1 Leeruitkomst 1	4
1.2 Leeruitkomst 2	6
2. Competentie: Coördineren, positioneren en begeleiden	8
2.1 Leeruitkomst 3 & 5	8
2.2 Leeruitkomst 4	9
3. Competentie: Leidinggeven, managen & organiseren	11
3.1 Leeruitkomst 6	11
3.2 Leeruitkomst 7	13
Bibliografie	14
Bijlage A	15
Bijlage B	18
Bijlage C	19
Bijlage D	20
Bijlage E	22
Bijlage F	23
Bijlage G	28
Bijlage H	29
Bijlage I - feedback project en feedback werkveld begeleider	32

Indeling en werkwijze beroepsprestatie

Om het verslag van de beroepsprestatie structuur te geven zal worden uitgelegd hoe het verslag in elkaar steekt. Zo zal ieder van de drie hoofdstukken beginnen met een overzicht van de leeruitkomsten die beantwoord zullen worden in dat hoofdstuk. Daarnaast zal een overzicht gegeven worden van de taken die aansluiten op deze leeruitkomsten. Vervolgens worden er één of meerdere sleutelmomenten gekozen om antwoord te geven op de leeruitkomsten. Aan de hand van deze sleutelmomenten zal ik reflecteren op mijn ontwikkeling en hoe ik invulling heb gegeven aan deze taken, wat ik anders zou doen in het vervolg en waar ik tevreden mee ben geweest.

Werkzaamheden binnen de beroepspraktijk

Mijn stage bij The Next Generation Sports hield in dat ik veel met variatie te maken had op een dagelijkse basis. Mijn voornaamste functie werd omschreven als een mental coach. In deze rol had ik één op één gesprekken met spelers en gaf ik workshops gericht op intra-team communicatie, reflecteren, feedback, etc. Daarnaast gaf ik Engelse les aan de spelers die dat nodig hadden en hielp ik spelers in de klas met hun werkzaamheden. Zo volgden de spelers een online middelbare school programma. Via dit platform konden ze vakken volgen als wiskunde, taal, geschiedenis, lichamelijke opvoeding, etc. Ik hielp vaak met vragen die ze hadden of gaf extra uitleg waar dat nodig was. Verder was ik vaak aanwezig bij trainingsmomenten om het gedrag van de spelers onderling te observeren. In deze trainingsmomenten praatte ik regelmatig met de trainers en coaches om te achterhalen hoe zij vonden dat het in het team ging.

Ook heb ik dit afgelopen jaar twee keer een reeks van 8 workshops mogen geven aan twee teams uit Saudi-Arabia. Zij kwamen naar Valencia om een ervaring op te doen binnen de wereld van TNGS en een idee te krijgen of zij hier ook zouden willen trainen. Het eerste team kwam eind maart en bestond uit 8 spelers tussen de 12 en 17 jaar. Zij kwamen allemaal vanuit andere landen, waaronder Australië, Nieuw-Zeeland, Egypte, Syrië en Saudi-Arabië. Het tweede team kwam eind april en was net zo gevarieerd als de eerste. Ook deze spelers kwamen van over de hele wereld; Frankrijk, Libanon, Indonesië, de Verenigde Staten, Israël en Syrië. Dit tweede team bestond uit 17 spelers tussen de 11 en 22 jaar oud. Iedere speler van beide teams was vloeiend in Engels wat het geven van de workshops een stuk makkelijker maakte.

Verder richtte ik mij binnen en buiten mijn stage op het leren van Spaans. Ik had als doel gesteld om mijn workshops en één op één gesprekken met spelers in het Spaans te kunnen voeren. Ik heb dagelijks ervoor gezorgd dat ik bezig ging met het leren van Spaans op verschillende manieren en in verschillende momenten. Later zal verder worden beschreven hoe ik dit heb gedaan en hoe dit op een dagelijkse basis eruitzag.

Hoofdstuk 1. Competentie: Onderzoeken en ontwikkelen

De volgende competenties komen aan bod in onderstaande sleutelmomenten:

- De student analyseert en diagnosticeert complexe praktijkvraagstukken die relevant zijn voor een specifieke sportkundige beroepscontext door informatie vanuit verschillende wetenschappelijke én praktijkbronnen te benutten (LU1);
- De student ontwerpt en ontwikkelt middels toegepast onderzoek, oplossingen voor complexe praktijkvraagstukken die passend zijn voor een specifieke sportkundige beroepscontext en speelt daarbij in op kansen en trends (LU2).

1.1 Leeruitkomst 1

In de beginfase van de stage bij The Next Generation Sports analyseerde ik de context. Ik observeerde voetbaltrainingen door te kijken naar het gedrag dat de spelers onder elkaar vertoonden. Ik focuste mij voornamelijk op hoe het team met elkaar communiceerde (handen geven, grapjes maken, sorry zeggen als je een fout maakt, stemgebruik, gebaren, etc.) Ik zag dat er in het veld veel gevaarlijke situaties ontstonden waarbij spelers te hard voor de bal gingen en elkaar soms in het gezicht sloegen. De spelers gaven elkaar geen feedback op het getoonde gedrag, waardoor in een volgende situatie de andere speler de ander 'terug pakte' door ook iets te hard in de bal te gaan. Sporadisch werd er wel 'feedback' gegeven. Er werd dan luid naar elkaar geschreeuwd, maar even later deed dezelfde situatie zich nogmaals voor.

Het team bestond uit meerdere culturen van 8 verschillende landen en regio's, waarbij spelers vaak niet in staat waren met elkaar te communiceren in dezelfde taal. Dit zorgde er onder andere voor dat het communiceren lastig ging en wanneer spelers wel communiceerden ontstond er vaak miscommunicatie, doordat ze beide in een tweede taal (Engels of Spaans) iets probeerden uit te leggen. Daarnaast had de selectieprocedure ook enige invloed op het gedrag dat spelers lieten zien. Spelers werden toegelaten bij TNGS wanneer zij, of genoeg geld hadden om de €25.000,- te betalen, of wanneer zij gescout waren als één van de beteren van hun team + genoeg geld hadden. Daarnaast werden ze alleen toegelaten tot hogere teams in Spanje wanneer hun trainers dachten dat zij goed voetbalden. Hierdoor ontstond er het idee dat je voornamelijk beter moet zijn (of lijken) dan een ander, wat het stimuleren van communicatie en feedback geven aan elkaar ook niet echt bevorderde. Een vraag stellen aan je teamgenoot liet misschien zien dat hij het beter snapte dan jij en feedback krijgen was al helemaal een belediging.

"Some players just think; who are you to tell me what I should do? If you would be so good, you wouldn't be here. But getting feedback on their football performance by trainers and coaches is (in most cases) appreciated and listened to carefully" - Aqil Aziz

Ik voerde gesprekken met spelers en coaches om te achterhalen waar de problemen vandaan kwamen. Ik vroeg hen of zij bovenstaande situatie herkenden en wat volgens hen de oorzaak was. Sommige spelers zeiden dat het 'veel voorkomend is': *"What we do in the field should stay in the field. The situation will stay the same either way, so talking about it won't help"* - Aram Wanous (bijlage A). De andere punten gingen over; niet naar elkaar willen luisteren, egocentrisch zijn en dat spelers niet weten hoe ze elkaar feedback moeten geven. Ik onderzocht bronnen over mindsets (Dweck, 2016), communicatie (Sullivan & Gee, 2007) en feedback geven en ontvangen (Baker et al., 2013).

Hieruit kwam naar voren dat ik respect, vertrouwen, het delen van ideeën/visies en duidelijke communicatie moest stimuleren in mijn aanpak om de spelers beter met elkaar te laten communiceren (Joubert, 2010). Daarnaast haalde ik veel informatie uit praktijkbronnen zoals door het uitvoeren van interviews, gesprekken en enquêtes. In één van deze enquête, die voortkwam uit een onderzoek van Sullivan en Gee (2007), werd gevraagd wat spelers belangrijk vonden in communicatie, daar kwamen soortgelijke punten uit als eerdergenoemde met als aanvulling; actief luisteren en weten hoe je iets moet overbrengen op de ander (bijlage B).

Het was een erg uitdagend en complex vraagstuk, omdat er veel verschillende variabelen een effect hadden op de situatie. Zeker in het begin van mijn onderzoek had ik moeite met een duidelijke rode draad vinden. Mijn literatuuronderzoek ging over allemaal verschillende theorieën; van effect van multiculturalism op sportteams naar zelf determinatie theorie, teamcohesie en invloed van leeftijd op gedrag. Ik moest m'n onderzoek meerdere keren aanpassen, met behulp van mijn begeleider, tot ik uiteindelijk een ietwat concreet onderwerp had. Daarnaast was het soms lastig om situaties rondom spelers in te schatten. Spelers konden bijvoorbeeld onderling (op een vriendelijke manier) met elkaar aan het stoeien zijn of elkaar uitdagen. Maar soms maakte iemand een opmerking of gebruikte een specifiek woord (waar ik niet veel aandacht aan besteed) wat helemaal verkeerd viel bij de ander. Ineens ging het van vriendelijke stoeien of uitdagen naar een gevecht, omdat die ander blijkbaar (onopzettelijk) een opmerking had gedaan die ontzettend beledigend was in de cultuur van de ander. Vaak door zulke misverstanden ontplofte een situatie helemaal. Ik bleef vaak rustig en ging tussen de twee spelers instaan. Ik stuurde beide spelers naar een andere kant en vaak hielpen andere spelers van het team om de twee uit elkaar te houden. Daarna ging ik vaak in gesprek met beide personen, waaruit vervolgens bleek dat ze het beide niet zo hadden bedoeld. Ik denk dat ik goed gehandeld heb in deze situaties en dat mijn lengte en gezag dat ik binnen het team had er ook voor zorgde de situatie niet verder uit de hand liep.

1.2 Leeruitkomst 2

De student ontwerpt en ontwikkelt middels toegepast onderzoek, oplossingen voor complexe praktijkvraagstukken die passend zijn voor een specifieke sportkundige beroepscontext en speelt daarbij in op kansen en trends.

Vanuit de bevindingen in de diagnose- en ontwerpfasen werden een reeks workshops ontwikkeld die gebaseerd waren op ontwerpprincipes en eisen uit interviews, observaties, test workshops en het literatuuronderzoek. Deze eerste workshops waren ook veel gericht op het aanleren van soft skills, omdat dat een wens vanuit de organisatie was (bijlage C). Spelers moesten bijvoorbeeld reflecteren aan de hand van STARR (bijlage D) op een conflict in het huis of voetbalveld. Al snel werd duidelijk dat spelers het lastig vonden om deze opdracht uit te voeren; “wat wil je van me horen dan? Nee alles is goed, er is niets aan de hand in het huis. Ik wil hier niet over praten. Het heeft geen zin om erover te beginnen.” Dit waren enkele reacties van de spelers op de opdracht. Daarentegen, toen ik dezelfde opdracht een week later gaf - maar deze keer gefocused op het reflecteren op een willekeurige voetballer in een wedstrijd - voerde iedereen zonder problemen de opdracht uit.

Ik leerde dat het stimuleren van de soft skills op een theoretische wijze niet goed aansloot op het level en de behoeftes van de spelers, omdat deze manier iets te saai voor de spelers was. Het was meestal lastig voor hen om hun aandacht bij het verhaal te houden. Mogelijk omdat ik de uitleg in het Engels en Spaans gaf, hierdoor was er altijd één deel van de groep die de uitleg niet verstond, wat hen misschien ook niet motiveerde om aandachtig te luisteren en geconcentreerd aan het werk te gaan. Ik ging in gesprek met collega's en spelers en kreeg de feedback dat de workshops niet genoeg tot de verbeelding spraken van de spelers (bijlage D). Ik had daarom het idee om de workshops meer toe te spitsen op de voetbal context of althans competenties die zij gebruiken binnen het voetbal. Zo zijn alle spelers erg competitief en willen ze graag de beste zijn of beter worden in skills.

Ik richtte mijn workshops daarom meer in op actieve spelvormen, waarbij het team als geheel of in kleinere groepjes opdrachten moest uitvoeren. Daarbij wilde ik een bepaald gevoel van competitie toevoegen, waarbij spelers gemotiveerd werden doelen te behalen en hunzelf te verbeteren, zoals ze dat doen in de voetbal context. Deze spelvormen hielden bijvoorbeeld in dat het team in tweeën gesplitst werd en dat ieder team zo snel mogelijk een woord moest vormen met de letters die zij hadden. Het team dat als eerste de meeste woorden gevormd had, had gewonnen. Of een workshop over mindsets, waarbij spelers de opdracht kregen om in groepjes van drie of vier een skill te leren zoals jongleren of een kaart trucje. Ik denk dat deze spelvormen goed bij de groep pasten, omdat het ervoor zorgde dat zij op een laagdrempelige manier met elkaar in contact kwamen. Vanwege de verschillende culturen en talen was het soms lastig om elkaar te begrijpen, maar aan de hand van het uitproberen van nieuwe skills konden spelers laten zien wat zij bedoelden. Daarnaast hoefden de spelers op deze manier ook niet direct feedback aan elkaar te geven, maar waren ze vaak gezamenlijk aan het kijken hoe ze iets konden leren. Hierbij gaven ze automatisch tips aan elkaar over wat zij dachten wat goed kon werken om deze skill onder de knie te krijgen.

Ik denk dat het belangrijkste bij deze groep is dat ze iets kunnen laten zien aan een ander en dat ze er beter in worden. Ze zijn leergierig, maar ook egocentrisch (vanuit de manier waarop er gekeken wordt naar selectie en dergelijke; LU1). Daarom is het goed om iets actiefs met ze te doen, waarbij ze samen iets nieuws moeten leren en aan elkaar kunnen laten zien hoe zij het doen. Ik had graag meer workshops met de groep gedaan, om een groter effect te hebben op

hun ontwikkeling. Ik heb namelijk het gevoel dat alle workshops die ik over het jaar heb gedaan niet heel veel effect hebben gehad op het team als geheel. Ik had graag gezien dat het team dichter naar elkaar toe zou groeien, maar uiteindelijk lijkt dat niet echt het geval te zijn geweest. Ik denk dat de voornaamste reden daarvoor is geweest dat niet de hele organisatie bezig was met het verbeteren van het gedrag van de spelers. Zo waren er losse eilanden waarin spelers gestuurd werden; binnen workshops, in hun huis, in het klaslokaal en op de training. Maar de manier waarop spelers gestuurd werden was niet echt in lijn met elkaar. Zo werden spelers op de training veel losser gelaten in hun gedrag (slaan en schoppen/gevaarlijke spelsituaties creëren) als bijvoorbeeld in het lokaal of tijdens de workshops. Ik vond het lastig om bijvoorbeeld contact te zoeken met trainers en hun suggesties te geven wat zij anders konden doen, omdat ik enerzijds de taal niet goed genoeg sprak en anderzijds me niet comfortabel voelde om als 22-jarige student advies te geven aan 35-jarige trainers met de hoogste trainersdiploma van Spanje. Achteraf zou ik misschien eerder naar Ivan gestapt zijn of naar Carlos, om dit bespreekbaar te maken en proberen vanuit hun in gang te zetten.

2. Competentie: Coördineren, positioneren en begeleiden

Mijn taken bij TNGS waren erg variërend. In het algemeen waren mijn taken gericht op het neerzetten en organiseren van workshops voor spelers, maar daar kwamen al snel andere taken bij. Zo begeleidde ik in één op één gesprekken spelers die ergens tegen aan liepen en gaf ik iedere dinsdag Engels les voor spelers die extra ondersteuning hierin hadden. Daarnaast observeerde ik trainingen en hielp ik spelers met opdrachten die zij moesten maken van middelbare school of universiteit (twee spelers namen deel uit aan een online universiteit). Ik kreeg hierdoor een aardig compleet beeld van spelers; hoe zij zich gedroegen op het veld, binnen workshops, in de klas en hoe hun relaties waren met andere spelers. Door deze kennis werd ik soms ingezet om met spelers en ouders te spreken over hun gedrag of moest ik met ouder en speler om tafel wanneer zij ergens mee zaten.

De volgende competenties zullen aan bod komen in onderstaande sleutelmomenten:

- de student coördineert, in afstemming met relevante stakeholders, sport- en beweegprojecten en –programma's en werkt multidisciplinair samen (LU3);
- de student begeleidt, coacht en motiveert individuen en (doel)groepen op basis van evidence informed handelen in de realisatie van sport- en beweegconcepten (LU4);
- de student toont ondernemend gedrag in het realiseren en positioneren van sport- en beweegconcepten in de driehoek publiek, commercie en burgermaatschappij (LU5).

2.1 Leeruitkomst 3 & 5

In de tweede maand dat ik werkzaam was bij TNGS kwam een vader uit Saudi-Arabia bij mij met klachten over het bedrijf, zorgen over zijn zoon en dat hij zijn zoon hier weg wilde halen. Voordat ik in gesprek ging wilde ik eerst weten of Ivan het goed vond dat ik dit gesprek ging leiden, omdat het niet voelde als mijn taak om te praten over klachten en zorgen van ouders. Ivan reageerde erg overdreven op het feit dat de vader klachten had. Hij schoot direct in de verdediging en zei dat de vader niet half wist wat er allemaal achter de schermen gebeurt. Ik sprak Ivan aan dat hij nu tegen mij in de verdediging schoot, terwijl ik niet degene was die klachten had en dat dit niet een goede manier is om tot een overeenkomst te komen. We besloten daarom dat ik het gesprek aan zou gaan, omdat Ivan te emotioneel betrokken was bij de kwestie. Ik moest er goed op letten dat ik dit probleem zorgvuldig zou oplossen en de situatie niet erger zou maken, omdat de vader van de speler veel invloed had op de TNGS academy in Saudi-Arabië. De vader was één van de grotere investeerders die TNGS daar heeft.

In het gesprek met de vader had ik ook de zoon uitgenodigd. Ik wilde zeker zijn dat de dingen die gezegd werden ook vanuit de zoon kwamen. Soms is het zo, dat ouders een andere visie hebben op wat zij denken dat hun kind nodig heeft dan dat het kind zelf eigenlijk wil. Toen ik les gaf in parkour in mijn eerste jaren van Sportkunde had ik vaak veel ouders die opmerkingen hadden als: "mijn kind vindt dit te spannend hoor" of "mijn kind kan niet goed meekomen met de les". Maar wanneer ik later het kind zelf vroeg of dit speelde, hoorde ik vaak dat het kind het helemaal niet zo had ervaren. Daarom wilde ik een open gesprek voeren met zowel de vader als de speler. Tijdens het gesprek schreef ik punten op die zij noemden. Achteraf liet ik zien wat ik had geschreven en vroeg ik of zij het op deze manier hadden bedoeld. Vervolgens ging ik in gesprek met Ivan over de vervolgstappen. Veel van de punten waren niet te veranderen, zoals het punt dat iedere speler in het team vaker voedsel moest krijgen dat uit zijn eigen cultuur komt. Andere punten waren beter te realiseren, zoals het veranderen van de club waar de speler destijds voetbalde. Ik ging in gesprek met Oliver (trainer) en Carlos (manager TNGS) om hen te activeren om een andere club voor de speler te zoeken, wat uiteindelijk gelukt is.

Daarnaast wilde ik erachter komen waarom TNGS bepaalde keuzes gemaakt had op het gebied van voeding, trainers, voetbalclubs, etc. Uit deze gesprekken stelde ik een mail op die ik vervolgens met de vader gedeeld had. Deze mail legde punt voor punt uit waarom TNGS bepaalde keuzes gemaakt had en wat we wel en niet konden veranderen (bijlage E).

Dit was de eerste keer dat ik in een situatie was gekomen waarbij ik een middel persoon was tussen de organisatie en een klant. Het gesprek en contact met de vader ging eigenlijk heel natuurlijk. Ik was veel aan het luisteren en probeerde te begrijpen waar hij vandaan kwam met zijn opmerkingen. Ik denk dat het goed hielp dat ik zelf nog niet veel wist over de organisatie van TNGS. Hierdoor was ik simpelweg nog niet in staat geweest om een sterke mening te vormen over het bedrijf, wat mij geholpen heeft om neutraal te blijven in het geheel. Ook al had ik het gevoel dat ik vrij neutraal erin stond vond ik het soms moeilijk dat ik, als nieuweling in de organisatie, de klachten van een klant moest oplossen. Het voelde alsof het niet helemaal mijn plek was om dat te doen. Ook Ivan liet merken dat hij het niet fijn vond dat de vader het gesprek met mij wilde voeren. Ivan vond dat het een teken van disrespect was dat de vader naar mij toe was gekomen om het probleem te bespreken en niet naar hem. Later bleek wel dat dit misschien beter was, aangezien Ivan erg emotioneel reageerde op opmerkingen en klachten. Dit gaf mij wel enigszins vertrouwen dat ik het beter kon oplossen dan Ivan, omdat ik rustig kon blijven luisteren en gezamenlijk met collega's kon kijken naar oplossingen.

Soms kunnen mensen veel eisen stellen en willen ze het specifiek op hun manier zien, als bedrijf is dit iets waar je de klant in wil helpen. Maar je hebt ook te maken met je eigen limitaties (geld, tijd en middelen). Ik leerde dat je op een respectvolle manier mensen moet proberen tegemoet te komen, maar daarin ook eerlijk moet zijn wat de limitaties zijn. Uiteindelijk kijk tevreden terug op het resultaat; de vader en zoon voelden zich gehoord, Ivan had zich niet te druk gemaakt en de zoon bleef bij TNGS voetballen.

In deze situatie werkte ik multidisciplinair samen met verschillende lagen van het bedrijf (management, trainers en directie - commercie) en stakeholders (ouder en zoon - publiek). Verder coördineerde ik gesprekken tussen twee partijen (ouder en TNGS) en coördineerde ik onderdelen in het beweegprogramma van de spelers door kleine aanpassingen te maken in de voeding en de speler naar een andere club te brengen om zijn sport programma te continueren. Hierin toonde ik ondernemend gedrag in het continueren van sportconcepten en leerde ik de ouder en speler dat het niet mogelijk is om altijd alles te krijgen wat je wil. Er moet soms een compromis gesloten worden. Hierin hoop ik dat de speler en ouder iets geleerd hebben, waardoor zij beter functioneren in de burgermaatschappij.

2.2 Leeruitkomst 4

Ik begeleid, coach en motiveer voetballers op dagelijkse basis. Tijdens deze gesprekken gebruik ik veel de techniek LSD (luisteren, samenvatten en doorvragen). Verder bied ik de spelers ook werkvormen aan die zij kunnen gebruiken om beter om te gaan met stress of spanning, zoals de aandachtscirkels ((Eberspächer, 1990) en 'what if' scenario's (Cogan, 2019) (bijlage F). Deze werkvormen komen beide uit mijn minor van Prestatiepsychologie aan de Hogeschool te Deventer.

Zo hielp ik bijvoorbeeld Tai, een jamaicaanse keeper bij TNGS. Hij ervaarde veel spanning en stress voor zijn wedstrijden. Ik ging met hem in gesprek en vroeg waarom hij spanning ervaarde. Hij vertelde dat hij bang was om fouten te maken, omdat hij na het maken van een

fout vaak zijn concentratie verloor. Hij bleef dan vaak in zijn hoofd de fout herhalen of hij werd bang om meer fouten te maken. Ik ging daarom met hem de aandachtscirkels bij langs en vroeg hem in welke cirkels hij zich dan vaak bevond. Vervolgens kozen we om de 'what if' scenarios in te vullen. Ik gaf hem dit als opdracht mee naar huis, zodat we hier in de volgende sessie mee verder konden. Na deze sessies ervaarde hij nog steeds spanning voor de wedstrijd, wat ook niet verkeerd was, maar hij gaf aan dat hij nu wel een beter plan in zijn hoofd had om om te gaan met fouten en met zijn stress (bijlage F).

Ik wil spelers stimuleren om zelf actie te ondernemen, waarbij ik hen enkel tools aanbiedt om hen te helpen. Ik ben er namelijk van overtuigd dat ik andere mensen niet op een juiste manier help wanneer ik hun obstakels en problemen vóór hen oplos. In mijn tweede jaar van Sportkunde schreef ik een essay over curlingouders; een term die gebruikt wordt om ouders te omschrijven die alle obstakels voor hun kind proberen weg te nemen, zodat het kind zo ver mogelijk komt in zijn of haar leven. Uit een artikel dat ik destijds las bleek dat het niet goed was voor de ontwikkeling van het kind wanneer zij weinig of geen autonomie krijgen om problemen op te lossen of om nieuwe situaties aan te gaan, omdat dit ook ten koste gaat van hun motivatie tegenover de taak (Ungar, 2009).

In bijlage H is een voorbeeld te lezen van een gesprek met een speler. Hierin is terug te zien dat ik de speler stimuleer om zelf tot actie over te gaan en hem probeer te motiveren door autonomie te stimuleren. Ik wil dat hij het gesprek zelf aangaat met zijn coaches en dat zij gezamenlijk tot een actieplan komen. Hij moet daardoor wel een gesprek aangaan waar hij niet comfortabel mee is. In het begin van het gesprek wil hij niet met zijn coaches spreken, omdat hij denkt dat dit slecht is voor het beeld dat zij van hem hebben. Ik probeer erachter te komen wat de kern van het probleem is door door te vragen en goed te luisteren. Naarmate het gesprek vorderde zag hij in dat het van groot belang was om dit gesprek wel te voeren (bijlage H).

Wat voornamelijk hielp voor deze persoon was inzicht geven in de voor en nadelen van het gedrag; wat als je het gesprek niet aan gaat met je trainers, wat gebeurt er dan? Wat gebeurt er als je wel het gesprek aangaat, en zijn deze gevolgen echt of is dat iets waar je bang voor bent, en waarom? Hierbij probeerde ik steeds terug te keren naar zijn doel; een goede voetballer worden. Door het doel voor ogen te houden zag hij in dat het op de lange termijn niet mogelijk was om een goede voetballer te worden als hij continue geblesseerd zou blijven. Uiteindelijk had hij het gesprek gevoerd en een andere trainingsschema gekregen, met meer rustmomenten. Ik denk dat ik goed gehandeld heb en dat ik het gesprek duidelijk kon leiden naar een actieplan waar de speler ook echt iets mee kon. Uiteindelijk is dat natuurlijk niet het einddoel per se. Ik vind het ook belangrijk dat een speler zich gehoord voelt en dat hij zijn verhaal kwijt kan aan een vertrouwenspersoon, maar daarbij vind ik het mooi om te zien dat een speler met behulp van zo'n gesprek wel tot andere inzichten komt. Deze één op één gesprekken hebben mij het inzicht gegeven dat ik best goed in staat ben om anderen te helpen en dat ik dit leuk vind om te doen. Ik vind het fijn om een vertrouwenspersoon te zijn en mensen te helpen met hun problemen of vraagstukken. Het geeft mij het gevoel dat ik nuttig kan zijn voor een ander en dat vind ik een fijn idee.

3. Competentie: Leidinggeven, managen & organiseren

In het afgelopen jaar zijn er twee teams langs geweest uit Saudi-Arabië om een kijkje te nemen in de werkwijze van TNGS Valencia. Eén van deze teams is een onderdeel van TNGS in Saudi-Arabië, maar het andere team is een losstaande voetbalacademie die graag wilde zien of zij zich wilden aansluiten bij TNGS. In beide gevallen was het doel vanuit TNGS Valencia om nieuwe spelers voor het komende seizoen aan te trekken. Ik kreeg de leiding om samen met Íñaki de spelers gedurende 8 dagen workshops te geven over verschillende onderwerpen. Ik zal jullie meenemen in mijn ontwikkeling, door het beantwoorden van de volgende competenties in onderstaande sleutelmomenten:

- de student geeft leiding aan professionals en/of vrijwilligers in sport- en beweegorganisaties door het stimuleren van autonomie, zingeving en ontwikkeling (LU6);
- de student managet en organiseert de bedrijfsvoering en werkprocessen in sport- en beweegorganisaties in het behalen van duurzame doelstellingen (LU7).

3.1 Leeruitkomst 6

Van woensdag 27 april tot en met vrijdag 6 mei was de tweede groep van spelers uit Saudi-Arabië langsgesproken. Deze groep bestond uit maar liefst 17 spelers tussen de 11 en 22 jaar oud. Het team was geen onderdeel van TNGS Saudi-Arabië, maar was een voetbalacademie met een soortgelijke insteek. Ook deze spelers kwamen van over de hele wereld. Echter, zij waren allemaal in staat om Engels te spreken, wat het geven van de workshops een stuk makkelijker maakte. Ik hoefde niet heen en weer te schakelen tussen Spaans en Engels, wat soms voor onduidelijkheid kan zorgen in een uitleg. Deze spelers waren potentiële klanten voor het komende seizoen. Ivan wilde, net als bij de eerste groep, dat de spelers Spaans lessen kregen, workshops over stress, relaxatie, focus en mindsets en zij moesten iets leren over het online educatieprogramma van TNGS. Ik moest hierin managen en organiseren dat de spelers al deze verschillende aspecten zouden krijgen binnen 8 dagen en leiding geven aan mijn collega's dat er iemand was om Spaans lessen te geven en de uitleg zou kunnen geven over het online educatieprogramma. Ik vond het daarbij belangrijk om duidelijk te communiceren met mijn collega's. Ik vind het zelf vaak erg vervelend wanneer ik informatie te laat ontvang of wanneer ik niet goed op de hoogte gesteld ben van wat er gaat gebeuren. Daarom communiceerde ik vroegtijdig met bijvoorbeeld Íñaki, dat hij op vrijdag en woensdag Spaans les kon geven en liet ik Maria (hoofd online educatieprogramma) weten dat er op de donderdag ruimte zou zijn om een les te geven over het online programma (bijlage G).

Ik vond het belangrijk dat ik de ideeën ook vanuit mijn collega's liet komen. Daarom gaf ik Íñaki bijvoorbeeld enkel suggesties over wat ik had besproken met de spelers en wat misschien mogelijk zou zijn in het vervolg; *"Ik geef op maandag en dinsdag lessen over het introduceren in het Spaans, heb jij ideeën wat we verder nog kunnen toepassen in de Spaanse Lessen dat relevant is voor de spelers?"* Hierdoor probeerde ik autonomie te stimuleren en zingeving. Door hem zijn eigen doelen te laten stellen in een les en hier zelf invulling aan te kunnen geven. Daarnaast was het een effectieve manier om zijn kwaliteiten in te zetten. Íñaki komt uit Valencia en spreekt daarom als beste van ons beide Spaans. Hij kan woorden en grammatica beter uitleggen dan ik, waardoor de spelers het ook beter kunnen leren.

In de lessen en workshops die ik gaf vond ik het belangrijk dat iedereen zich gerespecteerd voelde. Ik probeerde spelers hun verhaal te laten doen en liep altijd naar hun tafel toe, maakte oogcontact en stelde vragen of liet merken dat ik begreep wat ze vertelden wanneer zij iets aan het vertellen waren. Dit liet zien dat ik luisterde naar wat zij zeiden waarin ik respect en empathie toonde naar de spelers (potentiële klanten). Daarnaast had ik een gesprek met één van de trainers van het team, Naif Sahabi. Hij vertelde mij dat hij het soms lastig vindt dat spelers van zijn team niet gemotiveerd lijken te zijn of de situatie niet serieus nemen. Hij vertelde dat hij zelf had gedroomd om in een positie te zijn als de spelers die hij begeleidt. De spelers van zijn team (net als in TNGS) komen uit een gezin met veel geld, iets dat Naif niet had. Hij zei dat hij soms erg gefrustreerd en boos kan worden wanneer spelers net doen alsof het ze niets uitmaakt dat ze een kans als deze krijgen (langskomen in Valencia en mogelijk daar voetballen). Ik luisterde naar zijn verhaal en gaf zo af en toe een bevestigend knikje met mijn hoofd dat ik begreep waar hij het over had.

Ik probeerde me in te beelden hoe frustrerend het moest zijn voor hem om te zien dat anderen datgene leken onder te waarderen, waar hij altijd al van gedroomd had. We praatten zo een tijdje verder en uiteindelijk kwamen we met een paar oplossingen die hij kon toepassen om zijn frustratie te verminderen of er beter mee om te gaan. In een gesprek zoals bovenstaande vind ik het belangrijk om iemand te respecteren en zijn verhaal te laten doen, te luisteren, met iemand mee te leven en waar kan steun te bieden door bijvoorbeeld aan te geven dat je begrijpt dat het een moeilijke situatie kan zijn. Daarnaast is deze trainer een stakeholder die zijn spelers graag naar TNGS zou willen sturen als dit hem goed bevalt. Ook al is dit laatste punt voor mij echt totaal niet van belang wanneer ik een gesprek met een speler of met een stakeholder heb. Uiteindelijk maakt het me echt niet uit wat voor rol of achtergrond iemand heeft. Het maakt me uit waar de persoon mee zit en wat voor verhalen hij of zij te vertellen heeft. Ik handel respectvol en empathisch niet omdat iemand een stakeholder of klant is, maar omdat iemand het verdient om naar geluisterd en gerespecteerd te worden.

Dit zijn mijn eigen waarden die ik laat terugkomen in de manier waarop ik werk en omga met mensen. Verder denk ik dat ik op een natuurlijke manier vaak de leiding op mij neem of krijg van mensen. Zo kreeg ik dit afgelopen jaar bij TNGS veel vrijheid door zelf aan te geven wat ik wilde doen en hoe ik dat wilde doen. Ergens vind ik dat ook fijn, om mijn eigen dingen te doen met die vrijheid. Maar dit zorgde er misschien wel voor dat ik soms erg zoekende was naar wat de juiste weg was. Ik vond het soms lastig te bepalen welke richting ik op moest gaan, omdat er niet echt kaders waren gesteld. Ik ging dan vaak in gesprek met mijn begeleider van TNGS, maar die gaf dan vooral aan dat ik zelf mocht kijken wat ik wilde doen en dat hij juist die vrijheid aan mij wilde geven om erachter te komen wat ik leuk of interessant vond om aan te pakken. Dit voelde een beetje alsof ik niet heel veel ondersteuning kreeg en er een wat alleen voor stond. Ik zocht dan vaak hulp van mijn begeleider uit Nederland, die vaak goede toevoegingen of opmerkingen gaf. Daartegenover, als ik zelf de leiding heb en bijvoorbeeld collega's aanstuur probeer ik altijd duidelijk te zijn in mijn communicatie. Ik probeer hen wel de ruimte te geven om zelf met oplossingen of ideeën te komen, maar vraag ook of ze weten wat ze als vervolgstappen kunnen doen. Zo komen we vaak gezamenlijk tot een plan van aanpak. Ik vind het belangrijk dat collega's hun mening en vragen kunnen delen met mij en dat ik daar serieus op in ga, omdat ik het zelf een erg vervelend idee vind wanneer iemand niet zo met mij omgaat.

3.2 Leeruitkomst 7

Van maandag 21 maart tot en met 30 maart kwam er een TNGS team uit Saudi-arabië naar TNGS Valencia om te beleven hoe de experience in Valencia is. Ik kreeg zondagavond te horen dat deze groep van 8 spelers langs zou komen. Samen met Inaki organiseerde en managede ik dag voor dag een programma voor deze spelers. Op maandagochtend vertelde Ivan ons dat wij deze spelers de hele week mochten begeleiden. We moesten dus snel met een programma komen. De spelers konden allemaal goed Engels, waardoor ik goed gebruik kon maken van eerdere workshops die ik had gegeven en kon ik workshops uittesten die ik nieuw had ontwikkeld. Van dag op dag waren we workshops aan het voorbereiden en soms hadden we tijd om twee dagen vooruit te werken. Uiteindelijk hadden we per dag een verschillend thema opgesteld zoals, doelen stellen, aandacht behouden, omgaan met stress, coping mechanismen, mindsets en jezelf voorstellen in het Spaans. Deze thema's had ik gedeeltelijk uit mijn minor prestatiepsychologie gehaald en andere vanuit de praktijk hier in Valencia (bijlage F).

Ondertussen gingen mijn eigen werkzaamheden ook door. Ik moest daardoor mijn Engels lessen voorbereiden voor mijn eigen groep en regelen dat het team uit Saudi-Arabië niet zonder begeleiding zou zitten. Inaki was alleen beschikbaar op de woensdag en vrijdag, terwijl ik Engels les moest geven op de dinsdag. Ik had daarom gebeld met de trainers om te vragen of zij de tweede helft van mijn workshop konden overnemen. Zo had ik geregeld dat beide keren op dinsdag de spelers in het tweede deel van de workshop informatie kregen over videoanalyse in de sport en wat het doel daarvan was.

Aan het eind van de 8 dagen workshops vroeg ik de spelers om een presentatie te maken over wat ze zouden meenemen uit deze reeks workshops en wat ze in de praktijk zouden gebruiken. Ik was ontzettend blij om te horen dat de spelers enthousiast waren over de workshops en dat zij ook daadwerkelijk dingen hadden geleerd die zij wilden gebruiken in de praktijk. Dit gaf het geheel namelijk een duurzame kant, omdat zij skills geleerd hebben die zij nog veel langer kunnen gebruiken. Daarnaast waren ze in staat om zichzelf in het Spaans voor te stellen, waarmee ook de doelstelling vanuit Ivan behaalt was (bijlage I). Ik was erg tevreden over mijn rol in de workshops, omdat ik de spelers wist te motiveren en belangrijke thema's kon overdragen op hen. En daarnaast dat ik in een korte tijd kwalitatief goede workshops kon neerzetten.

Daarnaast was het ook interessant voor mij om Spaans les te geven, aangezien dit iets wat ik zelf ook aan het leren ben. Iedere ochtend doe ik 15 tot 20 minuten Spaans met Duolingo, een app voor het leren van talen. Hier heb ik inmiddels een 562 dagen streak mee, aangezien ik begon met leren voordat ik naar Spanje ging. Dit betekent dat ik gedurende deze periode iedere dag bezig ben geweest met de taal. Daarnaast luisterde ik (sinds ik in Spanje was) iedere ochtend 20 minuten naar een Spaans podcast episode van Coffee Break Spanish, terwijl ik naar stage liep. Verder probeerde ik Spaans te spreken met collega's/spelers en keek ik mijn films en series in het Spaans. Zo integreerde ik de taal in ieder aspect van mijn dagelijks leven. Uiteindelijk heb ik de laatste maanden (februari t/m mei) al mijn workshops in het Spaans en Engels kunnen geven. Verder heb ik ook één op één gesprekken gevoerd in het Spaans. Hierbij lukte het vragen stellen erg goed, maar soms miste ik nog wel wat van het antwoord. In grote lijnen kwam ik er vaak wel uit, maar op de detail was het soms nog lastig. Ik ben trots op mezelf dat ik het Spaans zo heb opgepakt, maar ben aan de andere kant ook teleurgesteld dat ik de taal niet volledig beheers. Dit is natuurlijk ook niet zo gek, na één jaartje de taal echt proberen te spreken. Maar alles kan altijd beter.

Bibliografie

Baker, A., Perreault, D., Reid, A., & Blanchard, C. M. (2013). *Feedback and organizations: Feedback is good, feedback-friendly culture is better*. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 54(4), 260–268. <https://doi.org/10.1037/a0034691>

Cannon-Bowers, J. A., & Bowers, C. (2006). *Applying work team results to sports teams: Opportunities and cautions*. International Journal of Sport and Exercise Psychology, 4(4), 447–462. <https://doi.org/10.1080/1612197x.2006.9671807>

Cogan, K. D. (2019). Coaching olympic athletes with sport psychology. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 71(2), 86–96. <https://doi.org/10.1037/cpb0000129>

Dweck, C. (2016). *What having a “growth mindset” actually means*. Harvard Business Review, 13, 213–226. <https://bit.ly/3FF105h>

Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). *Team cohesion and team success in sport*.

Eberspächer, H. (1990). *Aandachtscirkel*. (2021, 15 maart) Focus in de sport HC1 [Powerpoints]. Geraadpleegd van <https://spark.adobe.com/page/O9pvFSTZIY1ph/>

Joubert, T. Y. (2010) Organisation team sport interventions to minimise diversity constraints in the workplace. Faculty of economic and management sciences. Source: <http://hdl.handle.net/2263/30564>

Sullivan, P. J., & Gee, C. J. (2007). *The Relationship Between Athletic Satisfaction and Intrateam Communication*. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 11(2), 107–116. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.11.2.107>

Ungar, M. (2009, April 20). Overprotective parenting: helping parents provide children the right amount of risk and responsibility. Opgehaald van www.tandfonline.com: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01926180802534247>

Bijlage A

Semi-structured interview

Topic: Communication and feedback

Goal of interview: understanding problems of communication and feedback giving in a multicultural team

Researcher: Researcher van der Wal

Interviewee: Aram Samer Wanous, 18 years old, Serbia

Spoken languages: English, Spanish, and Arabic

this is a small part of the full interview, but only the part about feedback and the situation on the field is shown here

Researcher: Are there moments that you give each other feedback or receive feedback about these roles and positions?

Aram: Yeah but not everyone appreciates that. Some of them think they are the best. It's not wrong, I don't think they are wrong. As a football player you should think that you are the best. But sometimes you also need to accept the feedback. Because there are things that you don't see or feel. And that we do see or notice. For example, Iris (trainer) was happy with what I was doing and Carlos (trainer) too. But they were still giving feedback about what I could do better. And I thought that that was very helpful, even when I think I am doing really good there is something that I could improve. But some players do not accept feedback because mentally they might not take it as feedback. They might think, you just don't like what I am doing period.

Researcher: Is there a difference from whom players accept feedback and from whom they don't accept it? For example when it is from Carlos or from a teammate?

Aram: Yeah they might accept it more when it's from a trainer but also not really well. When it's from a player they feel like it's always a bad one (negative feedback) and they get very defensive very fast, not all of them, I am not generalizing. But some of them are like; you're a player like me, what are you talking about? They don't get that we want to help each other. The thing is, none of us here is an average player. I think we are all good players and good athletes. But the thing is if I give you feedback or a comment it's not that I think you're bad but I want to help and make you better. Because sometimes I see things that they don't see and the other way around as well. You get me? But when it comes from the trainers they take it more seriously. But some of them still don't like it.

Researcher: And why do you think that there is such a big difference when a player gives another player feedback or when it's a trainer?

Aram: Because they don't feel like they should take it. They are like; what is your position here, who do you think you are to tell me what to do? And I think it should be the opposite. I think we should listen to the players more. Because we see each other everyday, every training and every moment of the day. And I think that when a player talks he could understand more than the coach. Remember, the coach needs to focus on each one of us in a moment in the morning. And even when he gives you feedback, the feedback could be about the teamproces and what happens in the field. But when a player gives it is most of the time very personalized.

Researcher: Yeah, uhm.

Aram: I really appreciate it when someone gives me feedback.

Researcher: Uhu, and what do you think, this is the last question btw, what is needed for players to accept more feedback from each other?

Aram: I think they should be more open to receive and give it. We are all here to learn, not to compete against each other. It's the opposite, we are here to make each other better. We are with 15 players and train everyday with each other. Spain is a very good place to become better in football and everyone that is here has earned their place. So when feedback comes from a trainer or a player in Spanish football. So if they see something they see something. So everyone should understand that and accept that. Also when it's positive, some people just like the positive feedback but hate the negative one. Even Messi gets negative feedback, so should we.

Researcher: Do you think it's something to do with trust and respect as well?

Aram: I think it is more about how they think about it. They are more like; if you're so good and you know it better, what are you doing here then? Why are you not in Barcelona? You get me? You know destiny brought it all together. So either we take the advantage of it and work on it to make it better or we just keep distrusting each other, making disrespectful comments and going hard on each other. Sometimes some players get really mad when they go hard on the training and that's not right. Football is about training hard and going hard and sometimes being aggressive in your play. But it's also about being careful with each other and respectful and that is sometimes missing. But some of them are like; he hit me, so I will hit him back. But that's not right. So when someone for example hits me in the training I just ignore it and go on with the training. I am also not going to feel bad about it after. What we do in the field should stay in the field. The thing is, the situation will stay the way it is anyway so it also doesn't really work to try and talk about it. You just have to ignore it.

Researcher: It sounds pretty dangerous to me.

Aram: Yeah sometimes it is, but it's also part of football. Without all these emotions we would be robots. I feel like we have to fight to grow. And be mad when you do something wrong, but

sometimes this anger is focused on teammates and not very much not on themselves. I think they need to learn to control their emotions more and reflect on their own behavior. Because I think each one of them has an amazing chance here to be with TNGS and do something that they want. But this is not a chance that they will get again. So they should try and get the best out of it.

Researcher: Thank you for your time Aram. And for sharing your ideas and views.

Aram: Of course, anytime.

Bijlage B

Antwoorden van het team op het onderwerp van belangrijke factoren voor communicatie en feedback in een team.

What is important for you in communication? - En comunicacion entre ellos, qué es importante para ti? Por ejemplo, honesto, seguridad, respecto, etc.

11 antwoorden

Respect 🍌

Ser honesto y hablar con sinceridad.

Communicating so everyone knows what they are supposed to be doing/everyone understands the task

Respecto nadie respecta a l'otro

Ser honesto y hablar con sinceridad.

Communicating so everyone knows what they are supposed to be doing/everyone understands the task

Respecto nadie respecta a l'otro

Active listening and assertive speaking.

Communication with honest, respect, no fear, love and aiming to make the relationship between my teammates and I better.

The honestly and respect. I think that at least we must to have this two values.

La seguridad es fundamental !

effectively

Bijlage C

Gesprek over de pijlers van TNGS, waaronder soft skills.

Three pillars where TNGS focuses on:

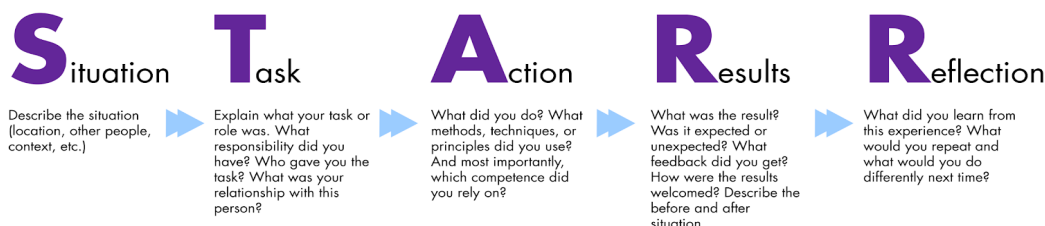
1. Educational program
2. Language learning
3. Soft skills

The football area is what connects these points and how we bring players together, but teaching them football is not the main goal of TNGS.

Ivan: We want players to solve their own problems. They have to be responsible and respect teachers and staff that are trying to help them. But they expect that everyone around them does everything for them. They can be self centered and that is an obstacle when we want to teach them soft skills like active listening, presenting in front of a group and leadership. These soft skills have to be reinforced in the dynamics and classes that we give. Presentations could be in Spanish with Spanish class or in English to learn that language. The rest is also your (Jelmer) responsibility and I let you free in the choices that you want to make.

Bijlage D

STARR-methode



Feedback eerste workshops:

First dynamic

Feedback Inaki, psychologist TNGS (based on design requirements and principles*)

Pros	Cons
There was high engagement from the players	Not everyone is comfortable speaking about the topic of giving and receiving feedback.
The workshop stimulates discussions between players	Depends on the language level in both English and Spanish of the workshop giver
The workshop ended within the lesson	Could take a lot of time, if not managed well Because the idea was 15 min per group. but in the end it was almost 20-25 min.

Feedback from Saif

Pros	Cons
It's easy to do, everyone can follow a few questions on the board.	Maybe not everyone wants to do it, because we also have other things to work on.
It doesn't take too much time which I think is important because then we can still do our other assignments as well	For me, an assignment like this is fine but for some of my teammates I see that they are not very excited about it
It was good that the explanation was both in English and in Spanish, because everyone could understand it.	In the end I didn't do it that well, because I feel like it's just something I have to do. So I don't give it priority.

Second dynamic

Feedback Inaki and Jelmer, psychologists TNGS (based on design requirements and principles*)

Pros	Cons
Easy to give assignments, as you can put it on the screen and let players work independently.	Not everyone understands it (explanation in English and Spanish) but the assignment is a bit to abstract for them
Players can write a lot on paper without having to tell anyone about it	Still very difficult for the team members to choose a situation (not clear, what situation they want to see)
It focuses on progress and not result	Not everyone finishes the assignment in class and needs to do it at home. But no one does that.

Third dynamic

Feedback trainer Carlos, head of physical education TNGS

Pros	Cons
Assignment is easy to do and takes 10-15 min	There was not a lot of interaction between players, and I see that that was something that you hoped for
It uses a situation in football and everyone of the group seems to understand it with ease	Sometimes it's difficult to stimulate a deeper meaning behind the assignment (for some of the participants)
Is very focused on a skill they can already do (analyzing a situation in a football context)	The workshop is given in the classroom, not everyone works on it at the same time as some continue working their assignments. Outside the classroom needs to be more stimulated.

Bijlage E

Coördineren van gesprekken tussen ouders, spelers en TNGS. Hieronder zijn de besproken punten te zien en een klein gedeelte van de gestuurde reactie op deze punten.

Meeting with Mr. Abdelrauf Hefny and Saif (player)

- The food that the players get is not always good (not Arabic), teach Jessica (the cook) how to cook Arabic. And every player should get their own food from time to time because it is their culture.
- Saif feels like he is underestimated in the club he is in now. He could play higher in his opinion.
- The time that it takes to go to the football club takes a lot in which he cannot study and after he cannot focus anymore. (waiting before going, one hour to go there, waiting there for a long time, in that time he doesn't eat and lose weight or doesn't recover well. And he cannot work on university assignments.
- The trainer talked about religion in a disrespectful way to Saif, Aram, and Somda (Robben, trainer of Alzira.)
- Wants to go play the third (C division) team to the second (B division) team
- He wants to know what to expect for the next year (what do I need to do to get where i want to go, where can TNGS help me go? Saif wants and needs more feedback on what he can improve).

3. Quality of food and the Nutrition plan for the player

Our nutritionist made a list of 30 meals just some months before. The players have been presented with the list of menus passed by the nutritionist so they could choose the ones they like best. All of them are perfectly compatible with football players. Then, according to the players' likes, our cook tries some for the weeks and others for weekends.

As you know, cheat meals are included in almost every diet plan, so that's the time the players are supposed to eat something "different" or a little bit less healthy. Anyway, we will consider including a regular meal within cheat days menu, in order to bring a more healthy option for the players who don't like this kind of food.

The nutrition plan is based on research and matched to the needs of the players. It is not possible to adjust the plan to every individual player. To cook 15 different meals every day for every player is simply not something that is within our reach. They do get personalized options regarding their taste and preferences, but the bases of the food stay the same. Furthermore, the players are in a different country where they want to become strong players. Adjusting to the different cultures, including the food is important to become a professional. Being able to adapt and be flexible is a necessary skill that we promote within TNGS. We are positive that you can understand this. Having said so, we do understand that keeping in touch with one's own culture is important. That's why we give them at least once a week food that they recognize from back home, for the players that want this.

Bijlage F

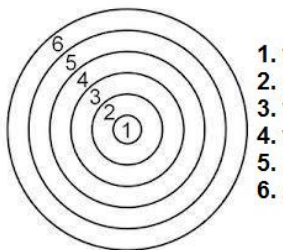
Hieronder zijn verschillende werkvormen te zien die uit de minor prestatiepsychologie kwamen.

Topic: ATTENTION

- Focus in sports -> Attention circles
- ❖ Question at the beginning of the workshop: What is a strong mental player -> A player who is the fastest and best in refocusing. (5')

The circles of attention (10')

The main goal is to be in circle 1 with your attention/focus.



1. **Task** -> (observing, *deciding*, *performing*)
2. **Direct distraction** -> (out of your task, weather, materials, referee)
3. **Comparing the situation with what you would like to see** -> (Last time it went way better, why is it not going like this now, thoughts about how it should be in your eyes)
4. **Winning/Losing** -> Being occupied with the result of the game, but not with the execution of it.
5. **Consequences of winning and losing** -> Thinking about the consequences of winning and losing
6. **What am I doing here?** (totally distracted, feeling that you shouldn't be here)

Awareness of your attention -> in what circle are you?

- When do you enter circle 2, 3, 4, 5, 6. In what situation does that happen for you?
- How can you get yourself in circle 1?
- Getting insight into your own distractions

What circle are you in? (20')

- ❖ Work in pairs and discuss what circle you enter and when this happens (10')
- ❖ Discuss with the whole group what examples players thought of (5')
- ❖ Ask what they use to get back into their “zone” or to circle number 1. (5')
 - Self talk
 - visualization
 - relaxation
 - what if scenarios
 - Keywords & routines
- ❖ Add other tools if not everything has been mentioned

Routines and keywords (20')

Explain the following: (5')

To get back into your task you could do a couple of things;

- Routine -> doing the same thing again and again, to give calmness and confidence to your situation.
- Keyword -> short word to get your attention back to circle one (a 1 written on your hand, a elastic band around your wrist, or a word
 - motivational -> power, energy, come on, focus!
 - instructional -> relax your arm, bend through your knees, put tension on the core

What if-scenario's;

- If I don't play well. Plan:
- If the referee doesn't whistle, good. Plan:
- If my opponent is playing unfairly. Plan:
 - Think about what could go wrong
 - Think about how you can prevent this
 - Think about what you could do to recover if this scenario happens.
 - In the repair phase the player could use;
 - Breathing exercises
 - keywords

What if ... ?

- Define -

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

- Prevent -

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

- Repair -

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

- ❖ Work in the same pairs again and discuss how you could use these tools to maintain your focus. (10')
- ❖ Discuss with the group what solutions/tools players used to get back to circle 1 (5')

Topic: STRESS

- relaxation
- visualization
- stress control (how to deal with a stressful situation)

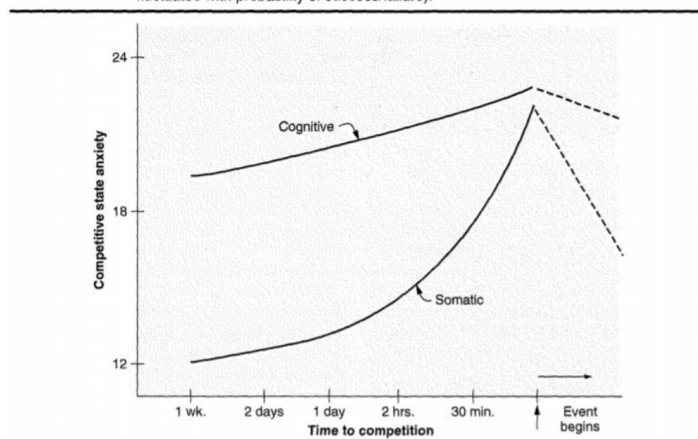
Intro (5')

- ❖ Question at the beginning of the workshop: What is stress? Why do we have it? Is it good, bad or both

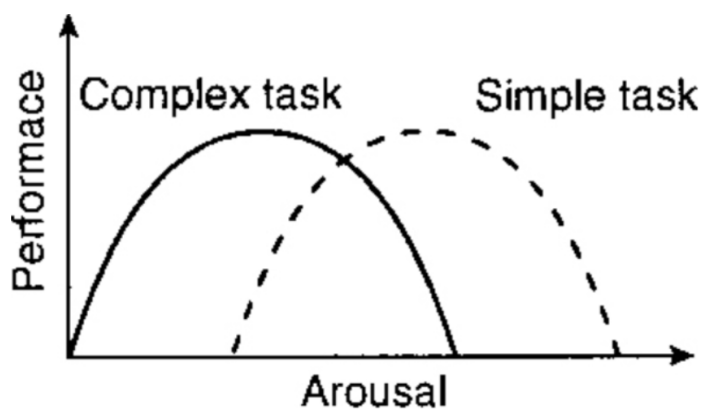
Explanation of how stress works (10')

- Stress in the body (somatic stress)
- Stress in the mind (cognitive stress)
 - The downside of this type of stress is that it can take a long time before going down again. Most of the time the stress is for something in the future or is about something we have done but are not happy about.

FIGURE 7.3 | Changes in competitive state anxiety prior to competition (decline in cognitive anxiety fluctuates with probability of success/failure).

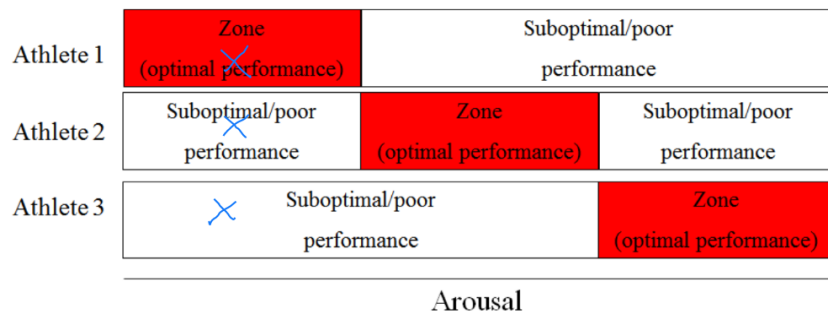


Jones et al. 1990



- ❖ How to release stress?

- Every person has their own level of arousal/stress with which they perform well.



Exercise (15')

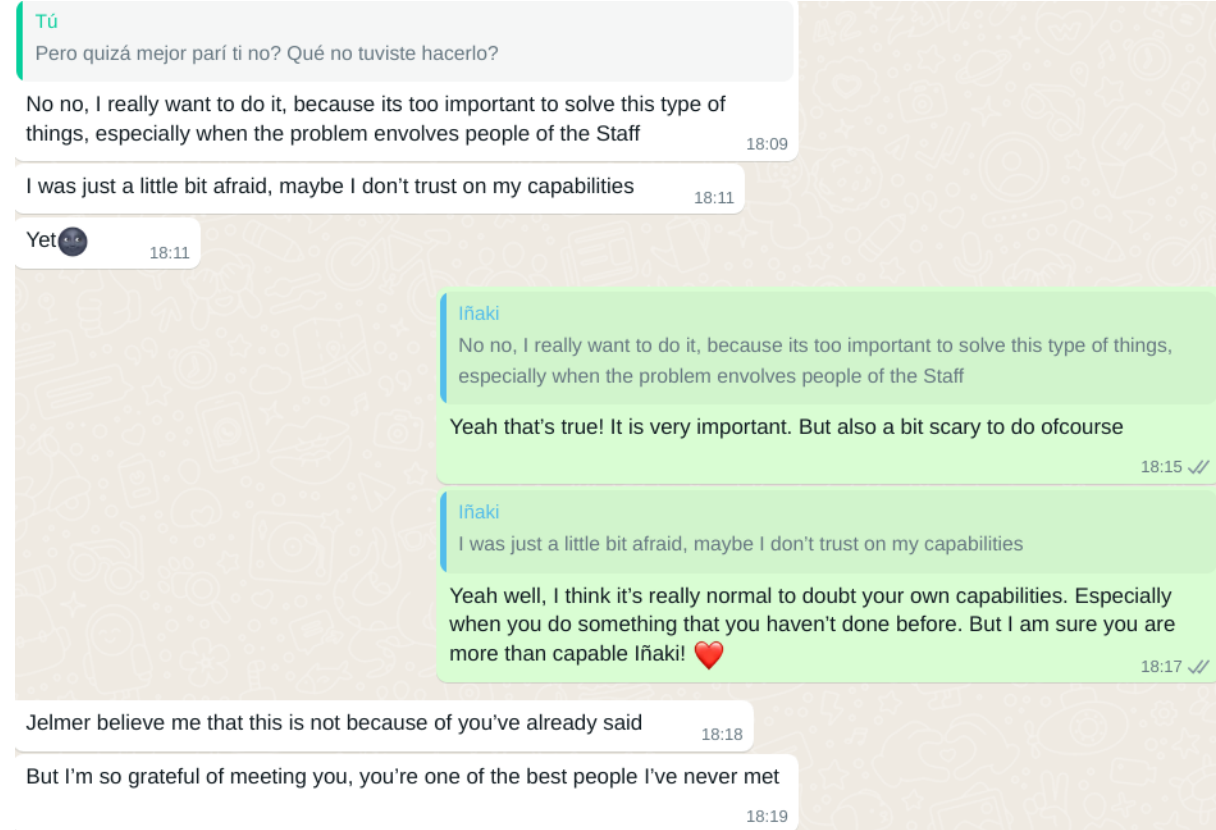
- ❖ In pairs: work in groups of two and interview each other. Ask questions to the other person how he copes with pressure in different situations. Try to figure out when he is performing the best. Without directly asking them this question. Every person gets 7' minutes to talk about it and ask questions.
 - When do you feel pressure?
 - Where does it come from?
 - How do you deal/cope with it?
 - What helps you to cope with it?
 - Do you need anything from someone around you?
 - Do you perform better when there is a lot of pressure on you? Or do you perform better when there is no pressure?

Sharing (15')

- ❖ Discuss with the group and let the other person tell something about the person that he interviewed. When does this person perform well? Make sure that everyone is okay with sharing this. And ask after the given explanation if this is correct in the eyes of the actual person

Bijlage G

Getting feedback from Iñaki on my competence as a psychologist and friend



Tú
Pero quizá mejor parí ti no? Qué no tuviste hacerlo?

No no, I really want to do it, because its too important to solve this type of things, especially when the problem involves people of the Staff 18:09

I was just a little bit afraid, maybe I don't trust on my capabilities 18:11

Yet 18:11

Iñaki
No no, I really want to do it, because its too important to solve this type of things, especially when the problem involves people of the Staff

Yeah that's true! It is very important. But also a bit scary to do ofcourse 18:15 ✓✓

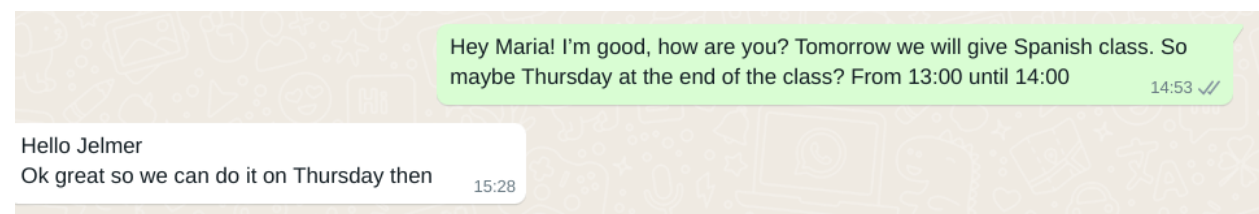
Iñaki
I was just a little bit afraid, maybe I don't trust on my capabilities

Yeah well, I think it's really normal to doubt your own capabilities. Especially when you do something that you haven't done before. But I am sure you are more than capable Iñaki! ❤️ 18:17 ✓✓

Jelmer believe me that this is not because of you've already said 18:18

But I'm so grateful of meeting you, you're one of the best people I've never met 18:19

Scheduling presentation for the online education program



Hey Maria! I'm good, how are you? Tomorrow we will give Spanish class. So maybe Thursday at the end of the class? From 13:00 until 14:00 14:53 ✓✓

Hello Jelmer

Ok great so we can do it on Thursday then 15:28

Bijlage H

***Interview met Aram. De gemarkeerde stukken zijn de hoogtepunten met goede vragen of veelzeggende antwoorden. ***

Researcher: *Hey Aram, what did you want to talk about today?*

Aram: *Well as you know, I have been training really hard these past months. I am playing with the second division and third division now.*

Researcher: *uhmm*

Aram: *And I am really happy and grateful for that. I worked really hard to get here and I have been playing for a long time with the lower divisions just to show that I was willing to put extra time in it. Because I know that I have to show up as many times as I can, because when they need someone for a better division they will know who I am.*

Researcher: *Yeah, that is very good Aram.*

Aram: *Yes and I am very grateful to everyone that I am here now and that my dream is coming through. But I am so tired man, aghh. I am training all the time, doing games on the weekend, gym sessions, and I have uni. I don't know. My body doesn't feel very strong. And I know how I feel. So this morning, you see. I woke up and I felt like it was a bad day. And then today at the training this morning. I almost got injured again.*

Researcher: *That sounds like a lot of things going on at the same time. How many days of training do you have at the moment?*

Aram: *Yes it's hard you know. I have 9 moments where I train but that also includes games. Sometimes I even have two games on the weekend, it's too much, just too much.*

Researcher: *Wow, that is a lot of training moments. Do Ivan and Carlos (coaches) know that you train this many times?*

Aram: *Yes, it's a lot of training. And I do really like it and I know that I have to keep training hard to reach the next level. I feel like I am making a lot of progres. But I don't want to sound like I am complaining or that I am not doing my best. So I don't want to say anything to Ivan or Carlos. You understand, right? I think that you really get me.*

Researcher: *Yeah of course, I understand. And I don't think you are complaining or not trying your best. But why do you think that the coaches will think that of you?*

Aram: *Well, I have had a lot of injuries in the past. I am very careful now, you know. Because I don't want it to happen again. But now they don't believe me when I say something is wrong.*

Researcher: *So now you don't say it when you don't feel so good or when you are hurting?*

Aram: Yeah exactly, because it's easier you know. I don't like problems and I don't want to be put in a lower team.

Researcher: What makes you think you will be put in a lower team?

Aram: Well if I don't do my best and I don't train everyday then I won't be able to keep up with everything.

Researcher: Okay, but are you keeping up with everything now that you are training so much?

Aram: No.

Researcher: What would happen if you continue like this?

Aram: No, I will get injured for sure. And then I cannot play anymore. That would be really shit.

Researcher: Okay, so that doesn't seem like a good option then, right? And what do you think will be good for you?

Aram: No I know, I need to rest more, so I can be stronger in my training and games. Because I am not focussed during the training and I lose focus really fast when I am studying as well. It's really bad.

Researcher: So if you feel like rest will be better for you and you can explain why it would help then that could be a very reasonable thing to say, right? Because if you are getting injured again or if you are too tired to train well, you cause a dangerous situation for yourself but also for your team.

Aram: Yeah, I suppose that's true.

Researcher: So what can you do to change the situation?

Aram: I have to ask if I can take some more rest days in the week. But I think it's still difficult for me.

Researcher: Yes, that's true. Conversations like that can be complicated sometimes. But the most important thing is to keep everything close to yourself. You can try and start a conversation about the amount that you train and explain why it is important to you. And then I am sure that they will understand you. You're the only one that can really feel and understand what is going on in your body, they don't know that unless you explain to them.

Aram: Maybe I will go speak to Ivan first. I think he understands me better than the other coaches.

Researcher: That sounds like a good plan. Will you see him this afternoon in the residence?

Aram: Yeah, I think so. Most of the time he is there during lunch time.

Researcher: Okay, that's good. So maybe you can talk to him today then?

Aram: *Yes I will give it a try.*

Researcher: *If you need any help or there is something else you can always let me know.*

Aram: *Thank you Jelmer, I appreciate it. And I will let you know if there is something.*

Bijlage I - feedback project en feedback werkveld begeleider

Meeting: 21/03/22

Goal: discussing subjects and aim for workshops for the Saudi team

Attending: Ivan Salazar, Iñaki Sanchez, and Jelmer van der Wal

Duration: 40 min

Design principles for Saudi-Arabia team:

- Working on a project as a team
- Public speaking; everyone should be able to speak and do interviews
- Spanish level; should be able to learn certain things in Spanish

Topics for workshops:

- ❖ motivation -> Goal orientation (SMART)
- ❖ concentration -> Attention circles
- ❖ stress control (arousal) -> What if.. Scenarios
- ❖ confidence -> through all of the above

Jacobson:

- Relaxation (mindfulness)
- Cognitive training: self talk (how you view yourself and your thoughts)
 - locus of control
- Visualization
 - of movement
 - of situations

Goal of the week:

- ★ Teach players about stress and performing under pressure, give them tools that they can use to cope with stress and stay focussed when they have to perform under pressure.
- ★ They have to experience what they learn -> they should use their own experiences to put the theory into context and they need to be given the chance to experience different theories in the classroom through active exercises.

Feedback Iván:

When i read it i have some thoughts:

1. Everyday you are covering one psychological topic, could be too ambitious?
2. What is your goal for the activities in general and for each of them in specific and how do u want to measure

Overall I liked how you interact with the guys and how easily you made players feel safe and confident to share their thoughts. And I liked the motivational climate you generated. Congratulations!

Feedback werkveld begeleider

APPENDIX 4: PROFESSIONAL FIELD SUPERVISOR FEEDBACK FORM

Student name:	Jelmer van der Wal	Name of supervisor from the professional field:	Ivan Salazar Chang
----------------------	--------------------	--	--------------------

<i>The student</i>
...
Response to developments (environmental awareness)
- is able to respond effectively to opportunities in the environment and the interests of stakeholders in- and outside the organisation.
Yes, he is and he copes very good with challenges.
Research and recommendations
- is able to conduct applied research effectively and use it to deliver a thorough and well-founded product that adds value for the organisation (adds impact to the
This is a very difficult task and i think he is in the right process.
Collaboration and collaborative learning
- is able to collaborate effectively with others (in - and outside of the organisation). - Is able, based on insight in qualities and pitfalls of him or herself to deliver valuable contributions for the development of the team and its cooperation.
This is also a very challenging thing and Jelmer is in the right process for it.
Communication
- is able to communicate effectively aligning the way of communication towards the receiver and the nature of the context.



Yes he communicates very effectively

Reflection and learning

- is able to use reflection as an instrument of effective self-management and self-development and if required change direction.

Yes, he likes to use reflection and i am sure than with the interacción with other pairs with digferent perspectives will make him grow me and more

move to make a difference.

share your talent. move the world.

Self-management and independence

- is able to see himself or herself as a business, capable of investing in themselves, setting objectives and learning from past experiences. The student is able to take a reflective view of, develop and optimise their professional competences and the development thereof in a goal-oriented, effective and motivated fashion.
- is able to motivate him/her-self and to make changes without being directed externally and is able to create a balance between individual desires and needs and organisational concerns.
- is able to self-manage (time management) and is able to take responsibility for own behavior, choices and consequences of these choices.
- is able to offer support to others and also dares to ask for support if necessary.

I believe he is good with his time management and balancing personas and professional time.

General impression of the student's performance:

He is a very self motivated student who is also like to present himself and the work that he delivers in a professional way.

Supervisor from the professional field's signature:



Director TNGS
Iván Salazar Chang

2
6